



**Administração Central**  
**Unidade de Formação e Educação Continuada - UFIEC**

“III ENCONTRO DE PROFESSORES ORIENTADORES  
DO PROGRAMA APRENDIZ PAULISTA”



**Manual de Boas Práticas do Aprendiz Paulista**

**O que é preciso saber para contratar o aprendiz Paulista**

# Governo do Estado de São Paulo

Governador  
Geraldo Alckmin

Vice-Governador  
Marcio França

SERT – José Luiz Ribeiro

SDECT – Marcio França

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Rua Dos Andradas nº 140 CEP 01208-000

Administração

Diretora Superintendente  
Laura Laganá

Vice-Diretor Superintendente  
César Silva

Chefe de Gabinete da Superintendência  
Luiz Carlos Quadrelli

Coordenadora da Pós-Graduação,  
Extensão e Pesquisa  
Helena Gemignani Peterossi

Coordenador da Assessoria de  
Desenvolvimento e Planejamento  
Cesar Silva

Coordenadora do Ensino Superior de  
Graduação  
Mariluci Alves Martino

Coordenador de Infraestrutura  
Hamilton Pacifico da Silva

Coordenador de Ensino Médio e Técnico  
Almério Melquíades de Araújo

Coordenador de Gestão Administrativa e  
Financeira  
Armando Natal Mauricio

Coordenadora de Formação Inicial e  
Educação Continuada  
Clara Maria de Souza Magalhães

Coordenador de Recursos Humanos  
Elio Lourenço Bolzani

Coordenador da Assessoria de Inovação  
Tecnológica  
Oswaldo Massambani

Assessora de Comunicação  
Gleise Santa Clara

## Perfil

O Centro Paula Souza é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação (SDECTI). A instituição administra Escolas Técnicas Estaduais (Etecs) e Faculdades de Tecnologia (Fatecs), reunindo mais de 285 mil alunos em cursos técnicos de nível médio e superiores tecnológicos, em mais de 300 municípios.

As Etecs atendem 220 mil estudantes nos Ensinos Técnico, Médio e Técnico Integrado ao Médio, com 135 cursos técnicos para os setores industrial, agropecuário e de serviços, incluindo habilitações na modalidade semipresencial, Educação de Jovens e Adultos (EJA) e especialização técnica.

Já nas Fatecs, mais de 73 mil alunos estão matriculados em 72 cursos de graduação tecnológica, em diversas áreas, como Construção Civil, Mecânica, Informática, Tecnologia da Informação, Turismo, entre outras. Além da graduação, são oferecidos cursos de pós-graduação, atualização tecnológica e extensão.



*Nova Sede do Centro Paula Souza – Rua dos Andradas*

## Histórico

O Centro Paula Souza foi criado pelo decreto-lei de 6 de outubro de 1969, na gestão do governador Roberto Costa de Abreu Sodré (1967 – 1971), como resultado de um grupo de trabalho para avaliar a viabilidade de implantação gradativa de uma rede de cursos superiores de tecnologia com duração de dois e três anos.

Em 1970, começou a operar com o nome de Centro Estadual de Educação Tecnológica de São Paulo (CEET), com três cursos na área de Construção Civil (Movimento de Terra e Pavimentação, Construção de Obras Hidráulicas e Construção de Edifícios) e dois na área de Mecânica (Desenhista Projetista e Oficinas). Era o início das Faculdades de Tecnologia do Estado. As duas primeiras foram instaladas nos municípios de Sorocaba e São Paulo.

A trajetória do Centro Paula Souza vai além de seus 45 anos de fundação. Sua memória mistura-se com a história centenária do ensino profissional público em São Paulo. Em 1969, o órgão nasceu com a missão de organizar os primeiros cursos superiores de tecnologia, mas no decorrer das décadas, acabou englobando também a educação profissional do estado em nível médio, absorvendo unidades já existentes e construindo novas Etecs e Fatecs para expandir o ensino profissional a todas as regiões do Estado.



*Centro Paula Souza – Antiga Sede – Av. Tiradentes*

## Quem Foi Paula Souza?



Nascido em uma família de estadistas, no município paulista de Itu, o engenheiro e professor Antonio Francisco de Paula Souza (1843 – 1917) posicionava-se como um liberal, a favor da república e do fim da escravidão. Estudou engenharia na Alemanha e na Suíça. Fundou a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli-USP) e trabalhou diretamente no desenvolvimento da infraestrutura do País, projetando obras e estradas de ferro. Na política, atuou como deputado, presidente da câmara estadual e ministro das Relações Exteriores e da Agricultura no mandato do presidente Floriano Peixoto (1891 – 1894).

Paula Souza era reconhecidamente um homem à frente de seu tempo e caracterizou-se como um educador que sempre defendeu o papel da escola como meio de formação de profissionais e não somente um local para discussões acadêmicas. Mais de 40 anos após sua morte, os princípios idealizados por Paula Souza começaram se concretizar com a criação do Centro Estadual de Educação Tecnológica de São Paulo, em 6 de outubro de 1969, que posteriormente foi rebatizado como Centro Paula Souza, em homenagem ao professor.

## **Missão, Visão, Objetivos e Diretrizes: Valorização do Capital Humano e Transparência nas ações.**

### **Missão**

- Promover a educação profissional pública dentro de referenciais de excelência, visando ao atendimento das demandas sociais e do mundo do trabalho.

### **Visão**

- Consolidar-se como centro de excelência e estímulo ao desenvolvimento humano e tecnológico, adaptado às necessidades da sociedade.

### **Objetivos Estratégicos**

- Atender/Antecipar-se às demandas sociais e do mercado de trabalho;
- Obter a satisfação dos públicos que se relacionam com o Centro Paula Souza;
- Aperfeiçoar continuamente os processos de planejamento, gestão e as atividades operacionais/administrativas;
- Alcançar e manter o grau de excelência diante do mercado em seus processos de ensino e aprendizagem;
- Estimular e consolidar parcerias (internas e externas), sinergias e a inovação tecnológica;
- Reconfigurar a infraestrutura e intensificar a utilização de recursos tecnológicos;
- Promover a adequação, o reconhecimento e o desenvolvimento permanente do capital humano;
- Incentivar a transparência e o compartilhamento de informações e conhecimentos;
- Assegurar a sustentabilidade financeira da instituição.

### **Diretrizes estratégicas**

- Excelência em educação humana e tecnológica.



- Alcançar e manter o grau de excelência em seus processos de ensino-aprendizagem focados na aplicação da tecnologia, criatividade e no desenvolvimento de competências humanas e organizacionais.
- Satisfação dos públicos interno e externo.
- Compreender as necessidades dos públicos interno e externo com o objetivo de atender as suas expectativas.

### **Valorização do capital humano**

- Assegurar a valorização dos servidores do Centro Paula Souza por meio de ações que estimulem a prática inovadora.
- Alto desempenho e melhoria permanente.
- Garantir processos permanentes de autocrítica institucional que viabilizem a melhoria contínua das atividades do Centro Paula Souza com o objetivo de alcançar resultados e metas; parcerias, sinergias e inovação tecnológica.
- Estimular a busca de interesses comuns nas iniciativas pública e privada para o aprimoramento do conhecimento, da formação profissional e da gestão administrativa de modo a prover a sustentabilidade da instituição.

### **Transparência nas ações**

- Compartilhar, de forma sistêmica, informações de interesse dos públicos interno e externo.

## **Professora Laura Laganá: um breve perfil**



Onze anos à frente da maior instituição de educação profissional da América Latina, Laura Laganá conduziu a expansão de unidades do Centro Paula Souza estendendo o alcance dos cursos técnicos e tecnológicos a áreas de vulnerabilidade social na Capital e no interior do Estado. Promoveu uma ampla política de parcerias com o setor produtivo, a internacionalização da instituição, a criação da primeira graduação tecnológica a distância e políticas de inclusão de alunos de baixa renda e estudantes com deficiência.

Atualmente, participa como membro titular do Conselho Estadual de Educação de São Paulo (CEE/SP), do Conselho Estadual de Ciência e Tecnologia (Concite), do Conselho de Curadores da Fundação Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp), do Conselho da Imprensa Oficial (Imesp) e do Conselho Superior de Estudos Avançados (Consea) da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp).

Com mais de trinta anos de experiência na área da educação, é formada em Licenciatura e Bacharelado em Matemática, complementados com Pedagogia e Administração Escolar. Kursou Especialização em Planejamento e Gestão da Educação Profissional na Faculdade de Educação da Unicamp.

Está no Centro Paula Souza desde 1982, onde atuou como professora de matemática, coordenadora de ciências e matemática, diretora de unidade, coordenadora de Ensino Técnico e chefe de Gabinete. Desde 2004, é diretora superintendente da instituição, cargo que exerce pelo terceiro mandato consecutivo.



## **A UFIEC: Unidade de Formação Inicial e Educação Continuada de Trabalhadores**

No âmbito da educação não formal, os cursos de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, em seu aspecto global, promovidos pelo Centro Paula Souza visam preparar o aluno para atuar no mundo do trabalho. Destinam-se à qualificação e requalificação de trabalhadores jovens e adultos, a partir dos 16 anos de idade, independentemente de escolarização prévia, a fim de promover seu ingresso e reingresso no mercado de trabalho, preparando-os para que se dediquem a um tipo de atividade profissional na qual, valendo-se de seu esforço, obtenham bom relacionamento, satisfação para si e para a sociedade em que vivem.

Os cursos de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores têm curta duração e sua oferta varia, a cada semestre, conforme as demandas do mercado de trabalho. Embora possam ser aproveitados como créditos ou outra forma de equivalência para a continuidade de estudos ou até para a obtenção do diploma de técnico, não estão sujeitos a regulamentação curricular.

## **Professora Clara Magalhães: um breve perfil**



Graduada em Administração de Empresas com especialização em Gestão de Educação Pública, a Prof<sup>a</sup> Clara Magalhães lecionou na rede estadual de Educação por mais de 20 anos. Foi secretária-executiva, atuou na rede particular de ensino e lecionou também em cursos de graduação de universidades particulares.

Em 1998 ingressou no Centro Paula Souza e, a partir de 2010, passou a coordenar a UFIEC – Unidade de Formação Inicial e Educação Continuada, onde vem comandando a execução de vários programas e projetos sociais como o “Frente de Trabalho”, a “Fundação Casa”, o Fundo Social de Solidariedade (FUSSESP), o Via Rápida Emprego, o PEAD (Programa Emergencial de Auxílio ao Desempregado), o Pró-Egresso (Programa Estadual de Inserção de Egressos do Sistema Penitenciário), o Pronatec (FIC) e o Aprendiz Paulista, todos com o objetivo de qualificar trabalhadores, em sua maioria com baixa escolaridade e desempregados, para que possam, com a aquisição de novas habilidades e competências, concretizar o sonho da “Carteira Profissional Assinada” e da possibilidade de, por meio de seu próprio trabalho e esforço, gerar renda para o seu sustento e o de sua família.

# Programa Aprendiz Paulista

## Apresentação

---

A inserção no mercado de trabalho tem-se tornado cada dia mais difícil, competitiva e exigente. A formação teórica já não é mais suficiente e o conhecimento técnico apresenta-se como um diferencial, ampliando as possibilidades dos jovens na busca do primeiro emprego.

O Aprendiz Paulista é um programa do Governo do Estado desenvolvido pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT), em conjunto com a Secretaria de Desenvolvimento, Ciência, Tecnologia e Inovação (SDCTI), em parceria com o Centro Paula Souza.

O Aprendiz Paulista busca proporcionar mais oportunidades de inserção do jovem no mundo do trabalho e, por conseguinte, combater o desemprego que, principalmente entre eles, está diretamente ligado a questões sociais.

Este manual tem por objetivo responder todas as questões que possam surgir sobre os procedimentos de inscrição, contratação e acompanhamento dos jovens aprendizes.

Leia-o atentamente e lance mão dele sempre que necessário!

Considerando que o professor orientador de aprendizagem se torna, de certa forma, um consultor para os alunos aprendizes e para as empresas contratantes de aprendizagem, foi que elaboramos um material de apoio contendo sua fundamentação legal a fim de que ele tome ciência da legislação pertinente, para poder esclarecer, a todos os envolvidos, as dúvidas que surjam em relação ao Programa.

Além disso, desenvolvemos este Manual de Boas Práticas que tem a intenção de instituir entre todos os professores orientadores a melhor forma de operacionalizar e padronizar o trabalho junto a alunos aprendizes e a empresas.

Por se tratar de um programa cujo objetivo é introduzir o jovem no mundo do trabalho, o papel do orientador é de fundamental importância. Cabe a ele apresentar ao estudante as oportunidades de inserção social e de fortalecimento da cidadania que podem se abrir com o programa. É ele também uma espécie de conselheiro que faz a mediação entre o aprendiz e a empresa, orientando o aluno que, na maioria das vezes, por inexperiência, desconhece certos protocolos comportamentais.

Selecionamos aqui as perguntas e respostas que melhor retratam as dúvidas acerca do programa.

### **1) O que vem a ser Contrato de Aprendizagem?**

- Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar

ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. É um contrato bilateral, pactuado entre a empresa e o aluno;

- Deve conter a assinatura da empresa, do aluno e/ou responsável (quando ele for menor de idade) e do professor orientador (apenas como anuente);
- Deve ser feito em 3 vias: *uma para a empresa, uma para o aluno e uma para a Etec*, que ficará sob a responsabilidade do professor orientador e
- O professor orientador deve escanear o contrato já devidamente preenchido e assinado e, antes de arquivá-lo no prontuário do aluno, encaminhar uma cópia para a Ufiec, a/c de: [vanda.silva@cps.sp.gov.br](mailto:vanda.silva@cps.sp.gov.br).

## **2) Qual a quantidade de aprendizes que as empresas devem ter?**

- No mínimo 5% e no máximo 15% do total de empregados cujas funções demandem formação profissional, excluídos os cargos de confiança e os de nível técnico e superior. As frações de unidade obtidas nesse cálculo darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT). Por exemplo: Uma indústria, que mantém, em seu quadro de empregados, 30 torneiros mecânicos, necessita de 5% de aprendizes. Assim, calculamos  $[30 \times 5\% = 1,5]$ . Logo, arredondando, ela precisará contratar 2 aprendizes na área.

## **3) Existem empresas dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem?**

- Sim. Estão legalmente dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem:

I – As microempresas e empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional.

II – Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e contratem aprendizes na forma do art. 431 da CLT.

Obs.: As microempresas e empresas de pequeno porte que contratem aprendizes devem observar o limite máximo de 15% (quinze por cento) estabelecido no art. 429 da CLT.

#### **4) As empresas pagam algum valor para o Centro Paula Souza pela contratação de aprendizes?**

- Não. As empresas não pagam nada para o Centro Paula Souza. Elas pagam somente os custos do aprendiz diretamente a ele. A relação legal é bipartite entre aluno e empresa. O Centro Paula Souza é apenas anuente para comprovar a regularidade da matrícula do aluno na Escola Técnica (Etec).

#### **5) Qual a data final do contrato?**

- O final do contrato não poderá ultrapassar o último dia de aula do curso do aluno nem exceder o prazo legal de 2 (dois) anos, exceto para o caso de alunos portadores de deficiência.
- No dia em que o aprendiz completar 24 anos, o contrato deverá ser rescindido.
- Por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- Por falta disciplinar grave do aprendiz;
- Por ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou
- A pedido do aprendiz.



## 6) O aprendiz tem direito a férias? Quando?

- As férias para os aprendizes são devidas somente após 1 ano do início do contrato de aprendizagem;
- De acordo com o artigo 136, § 2º, da CLT, os aprendizes **menores de 18 (dezoito) anos terão direito a fazer coincidirem suas férias na empresa com as férias escolares (obrigatório)**;
- Os aprendizes maiores de 18 anos poderão ter suas férias preferencialmente coincidindo com as férias escolares, desde que a empresa concorde, porém isso não é obrigatório.

## 7) A empresa pode contratar o aprendiz antes do término do contrato?

- Sim. A empresa e o aluno entram em acordo para rescindir o contrato de aprendizagem e, logo em seguida, a empresa o contrata como funcionário, não mais como aprendiz. Não é possível fazer a conversão automática de uma forma para outra por se tratarem de contratos de tipos distintos.

## 8) A empresa pode demitir o aprendiz?

- A empresa pode rescindir o contrato a qualquer momento, bastando, para isso, que pague ao aprendiz todos as verbas rescisórias.

## 9) Qual deve ser o salário a ser pago pela empresa ao aprendiz?

- A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual (Em São Paulo há um mínimo regional). No entanto, caso a empresa contratante opte, o salário pode ser maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05).

**10) Por quantas horas de trabalho a empresa contrata o aprendiz?**

- A empresa contrata o aprendiz por 8 horas, sendo 4 horas de teoria (cumpridas na Etec) e 4 horas de prática (trabalhadas na empresa)

**11) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz precisa ser assistida na sua homologação?**

- Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, §1º, da CLT) a homologação deve ser obrigatoriamente assistida;
- Nesses casos, quem presta a assistência aos aprendizes na rescisão contratual podem ser os sindicatos profissionais, as unidades do MTE ou, na sua ausência, o Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz;
- Se o contrato tiver duração inferior a um ano, a rescisão será feita na própria empresa;
- Caso o aprendiz seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias deverá ser assistida por seu representante legal (art. 439 da CLT). Se maior ou legalmente emancipado nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

**12) O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?**

- Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários previstos no art. 65 do ECA. Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, de falecimento do empregador constituído em empresa individual ou de falência da empresa, o aprendiz terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os requisitos legais previstos na lei.

**13) O aluno que estuda à noite pode participar do Aprendiz Paulista?**

- De acordo com o Art. 66 da CLT, o aprendiz que estuda à noite deve começar a aprendizagem na empresa a partir das 10 horas da manhã do dia seguinte, respeitando, obrigatoriamente, 11 (onze) horas consecutivas de intervalo para descanso entre o horário de saída da Etec e o início do trabalho na empresa no dia seguinte.

**14) Aluno que faz ETIM pode participar da aprendizagem?**

- O aluno que faz ETIM fica as 8 horas dentro da Etec não tendo, por isso, tempo para a aprendizagem. Dessa forma, somente quem faz o técnico modular pode participar da aprendizagem.

**15) Nas férias escolares, o aprendiz deve cumprir as 8 horas na empresa?**

- Sim, pois ele recebe por 8 horas diárias.

**16) O aprendiz pode trabalhar aos sábados?**

- Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada. *No entanto, como as aulas na Etec ocorrem apenas de segunda a sexta-feira, o trabalho aos sábados, domingos e feriados torna-se inviável pois o aluno não poderia gozar o descanso das atividades teóricas e práticas concomitantemente.*

**17) O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?**

- Sim. Ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, o certificado de qualificação profissional.

**18) Como se faz o cálculo de horas para o certificado da aprendizagem?**

- Devem-se calcular as horas diárias (práticas e teóricas) X os meses de aprendizagem X os dias do mês.

Exemplo: 8 horas (diárias) X 12 meses x 22 dias (por mês) = 2112 horas.

- O certificado de aprendizagem deve conter a assinatura do Professor Orientador, do Diretor da Etec e da Prof<sup>a</sup> Clara Magalhães, coordenadora da UFIEC. Assim, antes de ser entregue ao aluno, o certificado deve ser enviado para a Ufiec para que a Prof<sup>a</sup> Clara o assine.

**19) O aprendiz que desistir do curso antes de seu término terá direito a alguma certificação?**

- Naqueles casos em que o aprendiz não atingir o termo final do contrato e não lhe sendo possível concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação pelo número de horas concluídas ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado.

**20) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?**

- Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que

nos contratos de prazo determinado. Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz. Durante o afastamento, os aprendizes não poderão frequentar as atividades teóricas, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, e se eles estão afastados, as horas teóricas não podem ser consideradas efetivamente trabalhadas.

- Licença-maternidade: trata-se de garantia constitucional prevista no Art. 7º, XVIII, consistindo no período de 120 (cento e vinte) dias que a empregada usufruirá em razão do nascimento de filho.
  - a) É aplicável às aprendizas que se tornarem mães na vigência do contrato de aprendizagem;
  - b) Há afastamento pelo INSS: a aprendiz é beneficiada pelo salário-maternidade, com início 28 (vinte e oito) dias antes e término 91 (noventa e um dias) depois do parto, podendo ser prorrogado em mais 2 semanas (anterior ou posterior ao parto), através de atestado médico específico, conforme Art. 71 da Lei nº 8.213/1991 e Art. 93, caput e § 3º do Decreto nº 3.098/1999.

## **21) Os casos de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?**

- As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois se trata de contratos com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS dos aprendizes durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).

**22) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?**

- O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e § 2º, da CLT), cabendo à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90).

**23) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?**

- Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto nº 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para a empresa e para a instituição formadora, devem ser fornecidos vales-transportes suficientes para todo o percurso.

**24) Além das vagas que o Professor Orientador divulga, como o aluno pode tomar conhecimento de outras vagas da Aprendizagem?**

- Pelo site do Emprega São Paulo:  
[www.empregasaopaulo.sp.gov.br](http://www.empregasaopaulo.sp.gov.br)

**25) O que é preciso para se cadastrar e quem faz o cadastro?**

- O próprio aluno é quem se cadastra;
- Ele deve informar seus dados no cadastro;
- O campo “RA” deve ser preenchido com o próprio RG do aluno;

**26) Para se cadastrar é necessário pagar alguma coisa?**

- Não, o cadastro é gratuito.



## O que se espera do Professor Orientador de Aprendizagem?

---

### 1) Quem pode participar do Programa Aprendiz Paulista?

*Todo aluno que passar pelo Vestibulinho e estiver regularmente matriculado no Curso Técnico Modular em uma das Etecs do Centro Paula Souza poderá participar do Aprendiz Paulista.*

### Meios de divulgação

### 2) Como é feita a divulgação das vagas para os alunos da Etec?

*A divulgação das vagas é feita nas Etecs para que os alunos se candidatem a preenchê-las. Quanto mais meios de divulgação forem utilizados, mais possibilidades de os alunos conhecerem o Programa e se interessarem pelas vagas disponibilizadas pelas empresas. Tal divulgação, em geral, é feita por meio de:*

- Avisos nas salas de aula;
- Mural da Unidade Escolar;
- Anúncios no site da Etec;
- Blog;
- Facebook;
- E-mails para todos os professores da unidade;
- Contato telefônico;
- Cartazes informativos no ambiente escolar;
- O professor orientador visita as salas de aula divulgando pessoalmente o Programa aos alunos logo nos primeiros dias de aula;
- Reuniões divulgando o site do Programa Aprendiz Paulista;
- Reuniões específicas somente com os interessados e já legalmente aceitos;
- Panfletos individuais;
- Folders e
- Palestras de motivação.

## **Encaminhamento dos Alunos**

### **3) Como é feito o encaminhamento dos alunos para a empresa? Quem os acompanha até a empresa?**

*Compete ao professor orientador convidar e encaminhar o aluno para candidatar-se ao processo seletivo da empresa para tornar-se um aprendiz. Esse encaminhamento deve atender a alguns requisitos:*

- O professor orientador envia, para a empresa, uma planilha contendo os dados dos alunos interessados;
- Uma reunião é agendada entre as partes: empresa e escola (professor orientador);
- Os alunos preenchem seu cadastro no site do Programa Emprega São Paulo: [www.empregasaopaulo.sp.gov.br](http://www.empregasaopaulo.sp.gov.br);
- Os alunos interessados são orientados a elaborar um currículo para ser apresentado à empresa;
- Esses alunos são orientados a comparecer à empresa portando o currículo e a declaração de matrícula;
- Os currículos são pré-selecionados conforme perfil solicitado pela empresa e preenchidos conforme modelo sugerido pela Etec;
- O professor orientador faz contato, preferencialmente por telefone ou por e-mail, com a empresa interessada no aprendiz, para passar as informações básicas sobre o programa e esclarecer pontos que possam suscitar dúvidas;
- A empresa agenda a entrevista de seleção;
- O encaminhamento acontece após a seleção do currículo por parte da empresa;

- A seleção é feita da forma mais natural possível. A empresa pode enviar um representante do seu departamento de RH até a escola para realizar o processo seletivo;
- Depois de selecionado o aprendiz, passa-se, então, à fase de contratação;
- Se o candidato a aprendiz é menor de idade, ele deverá ser acompanhado por seus pais ou responsáveis para a assinatura do contrato;
- Caso ele seja maior de 18 anos, poderá comparecer sozinho à empresa para ele próprio assinar o contrato de aprendizagem e
- O aluno é encaminhado à empresa já ciente de seus direitos e deveres enquanto aprendizes.

### **Envolvimento do professor orientador com os alunos**

#### **3. Qual deve ser o envolvimento do professor orientador com os alunos que já estão desenvolvendo suas atividades na empresa?**

*Espera-se do professor orientador, em relação aos aprendizes, que mantenha:*

- Contatos periódicos por e-mail, por telefone e, sobretudo, pessoalmente na Etec;
- Verificação das atividades desenvolvidas por meio de relatórios mensais;
- Conversa informal e aconselhamento, sobretudo com os aprendizes que faltam às aulas ou à empresa;
- Receber do aprendiz cópia dos atestados que justifiquem suas faltas para que não sejam descontadas de seu salário. Se houver atraso na entrega desses atestados e o RH da

empresa já houver fechado a folha de pagamento, não haverá possibilidade de abono das faltas.

- Reuniões periódicas com o aprendiz com a participação do coordenador do curso para ouvir impressões e eventuais queixas do aprendiz e
- Contatos semanais em sala de aula para orientá-los sempre que necessário.

### **Participação do orientador na empresa**

#### **3. Qual deve ser a participação do professor orientador em relação à empresa?**

*Fazem parte das competências do professor orientador, em relação à empresa:*

- Manter contatos frequentes por e-mail com o funcionário designado para fazer o acompanhamento do aprendiz na empresa;
- Manter contatos telefônicos com o RH da empresa para inteirar-se do desempenho dos aprendizes nas atividades práticas;
- Fazer visitas esporádicas à empresa. Não é necessário visitar a empresa a todo instante, porém é importante conhecê-la e visitá-la vez ou outra;
- Agendar sempre as visitas com alguma antecedência. Não é de bom alvitre ir à empresa sem ser convidado ou sem ser esperado;
- Observar o andamento do processo a certa distância, deixando que a empresa guie o aprendiz seguindo aquilo que foi proposto para a vaga e função;
- Fazer reuniões periódicas com o aprendiz e o representante da empresa.

(Manter contatos rotineiros com a empresa pode abrir portas para mais aprendizes e evitar problemas com os atuais. É nesses contatos que o professor orientador pode estreitar laços e isso pode ser muito bom para a empresa, para a Etec e para os aprendizes);

- Convidar a empresa a participar de festas e eventos da Etec. Essa é uma das formas de se estreitarem esses laços com a empresa;
- Atender às solicitações da empresa para visitas ou intervenções junto ao aprendiz e
- Informar à empresa as faltas não justificadas do aprendiz às atividades teóricas para que sejam descontadas do salário. (Esse desconto é permitido pelo art. 131 da CLT e tem seus reflexos no RSR – Repouso Semanal Remunerado – e em eventuais feriados da semana.)

### **PORTARIA CEETEPS Nº 343, de 19 de agosto de 2009**

*Dispõe sobre a minuta de Contrato de Aprendizagem, a que se referem os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterados pela Lei Federal nº 10.097, de 19, publicada no D.O.U. de 20 de dezembro de 2000 e pelo Decreto Federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.*

A Diretora Superintendente do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, no uso de suas atribuições legais, expede a presente portaria:

*Artigo 1º - Para firmar Contrato de Aprendizagem com empresa da região, na condição de Aluno Aprendiz, de conformidade com os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, alterados pela Lei Federal nº 10.097/2000 e pelo Decreto Federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, o aluno regularmente matriculado em um dos cursos técnicos de unidade escolar, deste Centro, deverá utilizar a minuta padrão anexa à presente Portaria, em sua forma e conteúdo, não podendo sofrer alterações de qualquer espécie.*

*Artigo 2º - A Direção da Unidade Escolar deverá encaminhar ao Gabinete da Superintendência, semestralmente, relatório referente aos Contratos de Aprendizagem firmados em conformidade com a presente Portaria.*

*Artigo 3º - A Unidade de Formação Inicial e Educação Continuada – UFIEC, deste CEETEPS, expedirá instruções complementares para aplicação do disposto na presente Portaria.*

*Artigo 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e, especificamente, a Portaria CEETEPS nº 52, de 19, publicada no D.O. de 22/05/2003.*

LAURA LAGANÁ

Diretora Superintendente

## **MINUTA ANEXA A PORTARIA CEETEPS Nº 343/2009.**

### **CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

(Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000 e Decreto Federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005)

Pelo presente instrumento entre as partes (Nome da Empresa)  
 \_\_\_\_\_ CNPJ nº \_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_  
 - \_\_\_\_\_, com sede na \_\_\_\_\_  
 (endereço) \_\_\_\_\_ bairro \_\_\_\_\_, município  
 \_\_\_\_\_, Estado de São Paulo, neste ato  
 representada por seu responsável legal, doravante designado  
 EMPREGADOR e o(a) aluno(a) do CEETEPS  
 \_\_\_\_\_(nome)\_\_\_\_\_,  
 residente na \_\_\_\_\_ (endereço)  
 \_\_\_\_\_, bairro \_\_\_\_\_, município \_\_\_\_\_,  
 Estado de São Paulo, portador da Carteira de Trabalho e  
 Previdência Social nº \_\_\_\_\_, série \_\_\_\_\_, neste ato  
 assistido pelo seu responsável legal (no caso de menor de dezoito  
 anos), designado EMPREGADO, fica justo e acertado o seguinte:



### **Cláusula 1ª**

O EMPREGADOR admite como seu EMPREGADO, conforme dispõe o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, (nome) \_\_\_\_\_, aluno(a) regularmente matriculado(a) no curso de \_\_\_\_\_ (informar o nome do curso) \_\_\_\_\_, com carga horária total de \_\_ horas do curso: (1200 ou 1600 horas), validado no MTE sob nº \_\_\_\_\_ e CBO \_\_\_\_\_ oferecido pela Escola Técnica Estadual \_\_\_\_\_, com sede na \_\_\_\_\_ (endereço) \_\_\_\_\_, município \_\_\_\_\_, Estado de São Paulo, mantida pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

### **Cláusula 2ª**

A aprendizagem a que se refere a cláusula anterior será desenvolvida em dois ambientes: na unidade de formação profissional, que proporcionará programa de aprendizagem técnico-profissional metódico, conforme Plano de Curso, disponível na Secretaria da Escola, devidamente autorizado, por meio de Portaria da Unidade de Ensino Médio e Técnico – CETEC, do CEETEPS, com fundamento na Resolução SE nº 078, de 07/11/2008, e nos termos da Lei Federal 9394/96, Decreto Federal nº 5.154/04, Resolução CNE/CEB 4/99, atualizada pela Resolução CNE/CEB nº 1/2005, Parecer CNE/CEB nº 11, de 12/06/2008, Resolução CNE/CEB nº 3, de 09/07/2008, Deliberação CEE 79/2008, das Indicações 08/2000 e 80/2008, com pareceres da Supervisão Educacional do próprio CEETEPS, e na empresa empregadora, onde desenvolverá tarefas de prática profissional em ambiente compatível com sua idade e com a aprendizagem metódica por ele recebida na escola e que faz parte do Plano de Curso acima referido, do qual o Empregador declara ter pleno conhecimento.

### **Cláusula 3ª**

Observadas as disposições do § 3º do artigo 428 e artigo 432, da CLT, a duração do contrato será de \_\_ (X) meses, \_\_\_\_\_ (informar período, não superior à duração do curso em que o aluno estiver matriculado), iniciando em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ e concluindo em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_, com jornada diária de

8 horas (informar total de horas, incluir as do curso), de segunda a sexta-feira, perfazendo o total de 40 horas (total de horas diárias x 5) horas semanais, compreendendo atividades nos dois ambientes da cláusula anterior, respeitados os direitos trabalhistas previstos na CLT, especificamente no que se refere às férias, que devem sempre coincidir com o período de prática profissional e com as férias escolares.

No período de férias do curso teórico não coincidente com as férias do EMPREGADO na empresa, este poderá cumprir a jornada diária na sua totalidade na empresa.

#### **Cláusula 4ª**

A jornada de trabalho diária do EMPREGADO compreenderá 4 horas (informar o nº de horas diárias de aulas teóricas), de segunda a sexta, no local especificado na cláusula 1ª, das \_\_\_\_h\_\_\_\_ às \_\_\_\_h\_\_\_\_, acrescida de 4 horas diárias para prática profissional simultânea, a ser desenvolvida na \_\_\_\_\_ (endereço da empresa), no horário das \_\_\_\_h\_\_\_\_ às \_\_\_\_h\_\_\_\_, de segunda a sexta.

#### **Cláusula 5ª**

O salário do empregado não será, em hipótese alguma, inferior ao salário mínimo hora, multiplicado pelo número de horas contratadas, conforme previsto em Lei, salvo condição mais favorável.

#### **Cláusula 6ª**

O presente contrato de aprendizagem, com prazo determinado, pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social conforme artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Cláusula 7ª**

O EMPREGADO se obriga a exibir ao EMPREGADOR, sempre que for solicitado, o documento emitido pela Escola Técnica Estadual, referida na Cláusula 1ª, que comprove sua frequência às aulas e o seu aproveitamento em períodos estabelecidos no Plano de Curso em que estiver matriculado.

### **Cláusula 8ª**

Este contrato se extinguirá ao seu término ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto nos casos previstos no Parágrafo Único do Artigo 2º do Decreto Federal nº 5.598, de 1º/12/2005, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da CLT e no Artigo 28 do mesmo Decreto acima citado:

- Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (hipótese que somente ocorrerá mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem teórica, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem prática);
- Falta disciplinar grave;
- Ausências injustificadas à escola regular que implique perda do período letivo (comprovada através de apresentação de declaração do estabelecimento de ensino regular) ou
- A pedido do aprendiz.

### **Cláusula 9ª**

O EMPREGADO obriga-se a frequentar regularmente as aulas e demais atos escolares, na Escola Técnica Estadual \_\_\_\_\_, na qual está matriculado, bem como cumprir o regimento e as disposições disciplinares.

### **Cláusula 10**

O EMPREGADO encontra-se devidamente matriculado no \_\_\_\_\_ ciclo do Ensino Técnico, comprometendo-se o EMPREGADOR a acompanhar a sua frequência às aulas.

### **Cláusula 11**

O EMPREGADO obriga-se a obedecer às normas e regulamentos de segurança adotada durante as fases de realização do período de prática profissional.

E por acharem justos e contratados, assinam o presente instrumento na presença de testemunhas, abaixo nomeadas.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
EMPREGADOR

\_\_\_\_\_  
EMPREGADO

\_\_\_\_\_  
Responsável legal pelo Empregado menor de 18 anos

Testemunhas

1) \_\_\_\_\_

Nome:

RG nº: \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

Nome:

RG nº: \_\_\_\_\_

FILIAL EXECUTORA DA HABILITAÇÃO TÉCNICA -

Etec \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Nome do Diretor (a) ou Professor Orientador de Aprendizagem

\_\_\_\_\_

Assinatura do Diretor (a) ou Professor Orientador de Aprendizagem

\_\_\_\_\_

## **Fundamentação Legal do Programa**

Proporcionar ao jovem a oportunidade de interagir com o mundo do trabalho ao mesmo tempo em que recebe a formação escolar, condição ideal para que ele possa aplicar os conhecimentos assimilados na escola e adquirir, na empresa, experiência, conhecimentos e competências imprescindíveis para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Criado em 2009 pelo Governo do Estado de São Paulo, por meio do Decreto Lei 54.695, o Aprendiz Paulista é um Programa do Governo do Estado de São Paulo, voltado para os alunos de todas as escolas do Centro Paula Souza, com idade entre 14 e 24 anos, que estejam cursando cursos técnicos modulares.

A contratação de aprendizes deve priorizar esses adolescentes, exceto em situações de atividades insalubres ou perigosas, atividades vedadas a pessoas com idade inferior a 18 anos e de incompatibilidade da natureza das atividades com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

## **Abrangência do Programa Aprendiz Paulista**

Lei Federal nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000

Alterações pelo Decreto-Lei nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005 e

Portaria MTE nº 2.185, de 05 de novembro de 2009

Portaria nº 723 de 23 de abril de 2012

*Disciplina a oferta de cursos de Aprendizagem Profissional em nível técnico de ensino.*

*Contratação obrigatória de Aprendizes fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo.*

*Programa de Aprendizagem por formação técnico-profissional metódica, organizada em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.*

*Distribuídas em diferentes municípios, as Escolas Técnicas do Centro Paula Souza ministram cursos em eixos tecnológicos.*

*Aprendizagem como direito constitucional dos jovens.*

*O direito à profissionalização como forma de romper o ciclo excludente dos jovens no primeiro emprego;*

*A) Vulnerabilidade Social*

*B) Trabalho precoce/infantil*

*C) Falta de acesso à educação*

*D) Evasão escolar*

*E) Falta de profissionalização*

*F) Subemprego ou desemprego*

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção I Disposições Gerais

*Art. 402. Considera-se menor, para os efeitos desta Consolidação, o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos.*

*Parágrafo único. O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.*

*Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos.*

*Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico,*

*psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.*

*Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre às 22 (vinte e duas) e às 5 (cinco) horas.*

*Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:*

*I- Nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.*

DECRETO Nº 54.695, DE 20 DE AGOSTO DE 2009

Institui o Programa “Aprendiz Paulista” e dá providências correlatas...

Considerando o interesse da Administração Pública pelo tratamento das questões sociais de maior relevância para o Estado de São Paulo, entre as quais se faz saliente o combate ao desemprego e

Considerando que o desemprego atinge de forma diferenciada a população jovem em função de sua falta de experiência profissional, instrução e vivência no mundo do trabalho,  
Decreta:

*Artigo 1º - Fica instituído o Programa “Aprendiz Paulista”, coordenado e executado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, em colaboração com o Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS e mediante parcerias com a iniciativa privada destinadas à abertura de vagas.*

*Parágrafo único - Fica a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho autorizada a celebrar protocolos de intenções, termos de cooperação e outros ajustes necessários à concretização das*



*parcerias previstas no “caput” deste artigo, respeitado o disposto no Decreto Nº 40.722, de 20 de março de 1996.*

*Artigo 2º - A Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho ficará responsável pelo gerenciamento e administração do programa de que trata este decreto, compreendendo:*

*I - Os procedimentos de inscrição de jovens no programa;*

*II - O encaminhamento do candidato a aprendiz à empresa contratante.*

*Parágrafo único - A inscrição de que trata o inciso I deste artigo se restringirá de início a alunos efetivamente matriculados no CEETEPS, em programas de aprendizagem, podendo ser ulteriormente aberta a jovens vinculados a outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, mediante resolução do Secretário do Emprego e Relações do Trabalho.*

*Artigo 3º - A entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica na qual esteja matriculado o jovem ficará responsável pela supervisão da formação técnico-profissional metódica dos aprendizes mesmo quando desenvolvida no estabelecimento contratante, respeitadas as diretrizes previstas no Decreto federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.*

*Artigo 4º - A inscrição dos jovens no Programa “Aprendiz Paulista” será formalizada por intermédio de cadastramento no Portal Emprega São Paulo ([www.empregasaopaulo.sp.gov.br](http://www.empregasaopaulo.sp.gov.br)), podendo ser realizada, ainda, mediante acesso aos Postos de Atendimento ao Trabalhador - unidades descentralizadas da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT) ou às unidades do “POUPATEMPO - Centrais de Atendimento ao Cidadão”.*

*Artigo 5º - A Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, para fins de participação efetiva no Programa “Aprendiz Paulista”, dará atenção prioritária a jovens que apresentem menor renda familiar*

*“per capita”, respeitadas as diretrizes previstas no Decreto federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.*

*Artigo 6º - Os órgãos e entidades envolvidos no Programa “Aprendiz Paulista” adotarão as medidas necessárias à fiscalização da execução deste decreto, objetivando seu efetivo cumprimento.*

*Artigo 7º - As despesas decorrentes da execução das ações previstas neste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias de cada órgão e entidade participante.*

Portaria nº 1681 de 16/08/2011 / MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (D.O.U. 17/08/2011)

*Disciplina a oferta de cursos de aprendizagem profissional por instituições de ensino pertencentes ao sistema federal de ensino e aos sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal e estabelece critérios de validação de programas de aprendizagem profissional e de registro de turmas e aprendizes no Cadastro Nacional de Aprendizagem referentes a cursos técnicos na modalidade subsequente.*

PORTARIA MTE Nº 1.681, DE 16 DE AGOSTO DE 2011

Altera a Portaria nº 2.185, de 05 de novembro de 2009, e o § 2º do art. 1º da Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

*Art. 1º A Portaria nº 2.185, de 05 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:*

*"Art. 1º Disciplinar a oferta de cursos de aprendizagem profissional por instituições de ensino pertencentes ao sistema federal de ensino e aos sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal e estabelecer critérios de validação de programas de aprendizagem profissional e de registro de turmas e aprendizes no Cadastro Nacional de Aprendizagem referentes a cursos técnicos na modalidade subsequente." (NR)*

"Art. 2º Os cursos de nível técnico serão reconhecidos como programas de aprendizagem profissional para efeito de cumprimento do art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 quando ofertados por instituições de ensino devidamente regularizadas perante o respectivo órgão competente do sistema de ensino e validados de acordo com os critérios previstos nesta Portaria." (NR)

.....

"Art. 4º A instituição de ensino ofertante do curso técnico deverá registrar o programa de aprendizagem no Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional, que o validará na forma desta Portaria." (NR)

.....

"Art. 6º A instituição de educação profissional e tecnológica interessada em ofertar programas na modalidade de aprendizagem profissional deverá proceder ao registro eletrônico no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como informar e atender ao seguinte:

I - Número e data da resolução que autoriza o funcionamento do curso e nome do Conselho responsável pelo ato;

II - Nome da habilitação profissional técnica de nível médio e do eixo tecnológico, em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, com a respectiva carga horária do curso conforme projeto pedagógico original;

III - Estruturação dos módulos, identificando os objetivos e código(s) da ocupação correspondente(s) na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, para a qualificação profissional em nível de formação inicial ou em nível médio técnico e módulo, com base na descrição do campo "Áreas de Atividades", previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;

IV - Plano de atividades práticas organizado em tarefas de complexidade progressiva que poderão ser executadas pelo aprendiz, de acordo com a estrutura e objetivos de cada uma e

V - Carga horária teórica e prática prevista para cada módulo." (NR)

*"Art. 7º A duração do programa de aprendizagem deverá coincidir com a vigência do contrato de trabalho de aprendizagem.*

*§ 1º - A carga horária teórica deverá representar, no mínimo, 25% e, no máximo, 50% do total de horas do programa.*

*§ 2º - Excepcionalmente, quando o curso técnico tiver duração superior à do programa de aprendizagem, o contrato poderá ser celebrado após o início do curso, observadas as seguintes condições:*

*I - Início e término do contrato de aprendizagem e do programa de aprendizagem deverão coincidir com o início e término dos respectivos módulos;*

*II - O contrato deverá englobar o mínimo de módulos que assegurem a formação técnico- profissional metódica completa, necessária para a certificação do curso de aprendizagem correspondente a uma ocupação prevista na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;*

*III - A carga horária teórica não poderá ser inferior a quatrocentas horas." (NR)*

*"Art. 8º O registro dos aprendizes pelas instituições de educação profissional e tecnológica no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego deverá ser realizado após sua validação nas opções "Cadastrar Turmas" e "Encaminhar Jovem", de acordo com os seguintes procedimentos:*

*I - Criar a turma no Cadastro e informar a data de início e término do curso;*

*II - Informar a distribuição da carga horária prática e teórica do curso como um todo;*

*III - Cadastrar e encaminhar os alunos com contrato de trabalho, informando:*

*a) o CNPJ da instituição obrigada ao cumprimento da cota da aprendizagem;*

*b) a data de início e término do contrato de trabalho;*

*c) o módulo que está sendo executado e a carga horária restante;*

*d) a carga horária teórica restante do curso e*

*e) a carga horária prática prevista no contrato." (NR)*

*....."*

*Art. 2º O § 2º do art. 1º da Portaria nº 615, de 13 de dezembro de 2007, alterado pela Portaria nº 1.003, de 4 de dezembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:*

*§ 2º Quando se tratar de cursos de nível técnico, na modalidade subsequente, ofertados por instituição de educação profissional e tecnológica, o Ministério do Trabalho e Emprego os validará de acordo com as normas procedimentais previstas na Portaria nº 2.185, de 05 de novembro de 2009.*

*....." (NR)*

**Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990)**

*.....*

*.....*

## CAPÍTULO V

### DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO

*Art. 60 - É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendizes.*

*Art. 61 - A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.*

*Art. 62 - Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.*

*Art. 63 - A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:*

*I – Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;*

*II – Atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;*

*III – Horário especial para o exercício das atividades.*

*Art. 64 - Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.*

*Art. 65 - Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.*

*Art. 66 - Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.*

*Art. 67 - Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho:*

*I – Noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;*

*II – Perigoso, insalubre ou penoso;*



*III – Realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;*

*IV – Realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.*

*Art. 68 - O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.*

*§ 1º - Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.*

*§ 2º - A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.*

*Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:*

*I – Respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;*

*II – Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.*

Conselho Municipal da Criança e do Adolescente – CMDCA

*O Programa de Aprendizagem do Centro Paula Souza não necessita ser cadastrado neste Conselho.*

## APRENDIZ

*Aprendiz é o maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.*

*Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.*



## DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

*Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.*

*Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.*

*A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o Ensino Médio, (CLT Art. 428, § 1º) e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.*

*O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.*

*Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.*

## **DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL METÓDICA**

### **Da Formação Técnico-Profissional**

*Entende-se por formação técnico-profissional metódica, para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.*

*Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.*

*A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:*

- I - Garantia de acesso e frequência obrigatória ao Ensino Fundamental caso não haja concluído o Ensino Médio;*
- II - Horário especial para o exercício das atividades e*
- III - Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.*

*Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.*

### **Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica**

*Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas.*

## **Dos Direitos Trabalhistas e Obrigações**

### **Da Remuneração**

*Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora.*

*Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.*

### **Jornada de trabalho**

*A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias. O limite previsto poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.*

*A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.*

*São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.*

*A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano de curso.*

*Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.*

*Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.*

## **Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

*Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.*

*Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida ao aprendiz, no mês anterior.*

## **Das Férias**

*As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.*

## **Do Vale-Transporte**

*É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.*

## **Da Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem**

*O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente ou, ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:*

*I – Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;*

*II – Falta disciplinar grave;*

*III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e*

*IV – A pedido do aprendiz.*

*Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos do Decreto Nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.*

*Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 do Decreto Nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005, serão observadas as seguintes disposições:*

*I - O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;*

*II - A falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e*

*III - A ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.*

*Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 do Decreto Nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005.*

## **DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM**

Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

*Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.*

### **Anotações na Carteira de Trabalho**

*Deve ser registrado na função: “Aprendiz”*

*Em anotações gerais é necessário colocar o nome do CURSO TÉCNICO – CBO, data do início e final do contrato.*

## Anexo I

### **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 97, DE 30 DE JULHO DE 2012**

*(D.O.U. de 31/07/2012 - Seção 1 - Págs. 73 a 75)*

*Dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.*

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no uso da competência prevista no inciso XIII do art. 14, do Anexo I do Decreto n.º 5.063, de 3 de maio de 2004, que aprovou a estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego, resolve:

**Art. 1º** Estabelecer diretrizes e disciplinar a fiscalização da aprendizagem prevista no Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, em conformidade com o disposto no Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005 e com a Portaria n.º 723, de 23 de abril de 2012.

#### **Seção I - Da Obrigatoriedade de Contratação de Aprendizizes**

**Art. 2º** Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

**§ 1º** Na conformação numérica de aplicação do percentual, ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional, nos termos do art. 10 do Decreto n.º 5.598, de 2005, devendo ser respeitado o limite máximo de quinze por cento previsto no art. 429 da CLT.

**§ 2º** Entende-se por estabelecimento todo o complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

**§ 3º** São incluídas na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, excluindo-se:

I - as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior;

II - as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e § 2º do art. 224 da CLT;

III - os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1973 e

IV - os aprendizes já contratados.

**§ 4º** As funções e atividades executadas por terceiros, dentro dos parâmetros legais, serão computadas para o cálculo da cota cabível à empresa prestadora de serviços.

**Art. 3º** Estão legalmente dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem:

I - As microempresas e empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.

II - Entidades sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional e contrate aprendizes na forma do art. 431 da CLT.

**Parágrafo único.** As microempresas e empresas de pequeno porte que contratem aprendizes devem observar o limite máximo de quinze por cento estabelecido no art. 429 da CLT.



## **Seção II - Do Contrato de Aprendizagem**

**Art. 4º** O contrato de trabalho de aprendizagem possui natureza especial e tem por principal característica, segundo o art. 428 da CLT, o compromisso de o empregador assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e do aprendiz de executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

**Art. 5º** O contrato de aprendizagem deve ser pactuado por escrito e por prazo determinado, e para sua validade exige-se:

I - Registro e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

II - Matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio;

III - Inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, quais sejam:

a) entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;

b) escolas técnicas de educação e

c) entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente CMDCA, quando atender a menores de dezoito anos;

IV - Programa de aprendizagem desenvolvido em conformidade com as diretrizes da Portaria n.º 723, de 2012.

**Parágrafo único.** A falta de cumprimento dos itens I a IV e demais normas que regulamentam a aprendizagem descaracteriza o contrato de aprendizagem e importa a sua nulidade, estabelecendo-se vínculo com o estabelecimento que deve cumprir a cota, conforme disposto no art. 18.

**Art. 6º** O contrato de aprendizagem poderá ser firmado por até dois anos, com correspondência obrigatória ao programa constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem e deverá indicar expressamente:

I - O termo inicial e final, coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem, exceto quando a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, podendo o empregador, neste caso, providenciar o registro retroativo;

II - O programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática, e obediência aos critérios estabelecidos na Portaria n.º 723, de 2012;

III - A função, a jornada diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no programa de aprendizagem, o horário de trabalho e

IV - A remuneração pactuada.

**Parágrafo único.** O prazo máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo adicional seja, nesses casos, fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de pessoa com deficiência na qualidade de aprendiz por prazo indeterminado.

**Art. 7º** A contratação de aprendizes por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, conforme faculdade prevista no art. 431 da CLT, exige a formalização prévia de contrato ou convênio entre o estabelecimento que deve cumprir a cota e a entidade.

**§ 1º** Na hipótese de contratação indireta prevista no caput, a entidade sem fins lucrativos assume a condição de empregador de forma simultânea ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, cabendo-lhe:

I - O cumprimento da legislação trabalhista em sua totalidade e no que concerne à aprendizagem;

II - Assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotar, no espaço destinado às anotações gerais, informação de

que se trata de contratação decorrente de contrato firmado com estabelecimento para fins de cumprimento de sua cota;

III - Promover o desenvolvimento do programa de aprendizagem constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem;

**§ 2º** O estabelecimento, na contratação indireta, obriga-se a proporcionar a experiência prática para a formação técnico-profissional do aprendiz e em ambiente adequado, com atenção ao disposto no art. 9º.

**§ 3º** O contrato ou convênio mencionado no caput pode conter cláusula específica com a indicação da parte responsável pela elaboração e consecução dos programas de segurança e saúde no trabalho previstos nas Normas Regulamentadoras nºs 7 e 9, aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de dezembro de 1978, para os aprendizes pertencentes à cota do estabelecimento e contratados por intermédio da entidade sem fins lucrativos.

**Art. 8º** A idade máxima de vinte e quatro anos é condição de extinção automática do contrato de aprendizagem, não se aplicando tal critério às pessoas com deficiência, para as quais a contratação é possível mesmo após essa idade.

**Art. 9º** Nos estabelecimentos em que sejam desenvolvidas atividades em ambientes ou funções proibidas a menores de dezoito anos devem ser atendidas as seguintes regras:

I - Para a aprendizagem das funções proibidas para menores de dezoito anos, devem ser contratados aprendizes da faixa etária entre dezoito e vinte e quatro anos ou aprendizes com deficiência maiores de dezoito anos.

II - Excepcionalmente é permitida a contratação de aprendizes na faixa etária entre quatorze e dezoito anos para desempenharem tais funções ou exercerem suas funções no local, desde que o empregador:

a) apresente previamente, na unidade descentralizada do MTE da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades, parecer

técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, o qual deve ser renovado quando houver alterações nos locais de trabalho ou nos serviços prestados ou

b) opte pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido.

**Art. 10** O contrato de aprendizagem extinguir-se-á:

I - No seu termo final;

II - Quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, observado o disposto no art.8º;

III - Antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem;

b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;

d) a pedido do aprendiz;

e) fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento das atividades da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual.

**§ 1º** Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato previstas nas alíneas do inciso III, exceto na hipótese prevista na alínea “e”, em que o aprendiz fará jus, além das verbas rescisórias, à indenização prevista no art. 479 da CLT.

**§ 2º** A diminuição do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final.

**§ 3º** A contratação do aprendiz como empregado regular da empresa, após o término do contrato de aprendizagem, implica a rescisão deste em razão da hipótese prevista no inciso I do caput, com o consequente pagamento das verbas rescisórias devidas e a assinatura de novo contrato de trabalho.

### **Seção III - Dos Direitos Trabalhistas**

**Art. 11** Ao aprendiz é garantido, preservada a condição mais benéfica:

- I - O salário mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário mínimo nacional ou salário mínimo regional fixado em lei;
- II - O piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão de aplicabilidade ao aprendiz; e
- III - O valor pago por liberalidade do empregador, superior aos valores previstos nos incisos I e II.

**Parágrafo único.** O aprendiz maior de dezoito anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em horário noturno faz jus ao recebimento do respectivo adicional.

**Art. 12** A duração da jornada de trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, durante a qual poderão ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, dentro e no limite dos parâmetros estabelecidos no programa de aprendizagem.

**§ 1º** A jornada de até oito horas diárias é permitida para os aprendizes que completaram o ensino fundamental, desde que

nela sejam incluídas atividades teóricas, na proporção prevista no contrato e no programa de aprendizagem.

**§ 2º** Ao aprendiz são vedadas, em qualquer caso, a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho, e não se aplicam as hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ 3º** A fixação do horário do aprendiz deverá ser feita pela empresa em conjunto com a entidade formadora, com respeito à carga horária estabelecida no programa de aprendizagem.

**§ 4º** As atividades devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência do aprendiz com idade inferior a dezoito anos à escola, nos termos do art. 427 da CLT e do inciso III do art. 63 da Lei 8.069, de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, devendo ser considerado, nesse caso, o tempo necessário para seu deslocamento.

**§ 5º** Aplica-se à jornada do aprendiz, nas atividades práticas ou teóricas, o disposto nos arts. 66 a 72 da CLT.

**Art. 13** O período de férias do aprendiz deve ser definido no programa de aprendizagem, conforme estabelece a Portaria n.º 723, de 2012, observado o seguinte:

I - As férias do aprendiz com idade inferior a dezoito anos devem coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares, sendo vedado o parcelamento, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 136 e § 2º do art. 134 da CLT.

II - As férias do aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o art. 25 do Decreto n.º 5.598, de 2005.

**Art. 14** A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS nos contratos de aprendizagem é de dois por cento da remuneração paga ou devida ao aprendiz conforme previsto no art. 15 da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990.

## **Seção IV - Dos Programas de Aprendizagem**

**Art. 15** Para fins da formação técnico-profissional, e nos termos dos arts. 429 e 430 da CLT, os cursos e programas de aprendizagem devem ser oferecidos preferencialmente pelos entes dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

**Parágrafo único.** Não sendo oferecidos pelos entes referidos no caput cursos ou vagas suficientes, ou ainda programa de aprendizagem que atenda às necessidades dos estabelecimentos, a demanda poderá ser atendida pelas seguintes entidades qualificadas em formação profissional metódica:

I - Escolas técnicas de educação;

II - Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do MTE e registradas no Conselho Municipal do Direito da Criança e do Adolescente - CMDCA quando atenderem menores de dezoito anos.

**Art. 16** Cabe à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos junto aos Serviços Nacionais de Aprendizagem, nos termos do parágrafo único do art. 13 do Decreto n.º 5.598, 2005.

**§ 1º** Confirmada a insuficiência de vagas ou inexistência de cursos, a empresa poderá matricular os aprendizes nas escolas técnicas de educação e nas entidades sem fins lucrativos.

**§ 2º** O auditor-fiscal do trabalho poderá utilizar os elementos de convicção que entender suficientes para comprovar a inexistência ou insuficiência de vagas a que se refere o §1º.

**Art. 17** As atividades teóricas e práticas da aprendizagem devem ser realizadas em ambientes adequados ao desenvolvimento dos respectivos programas, cabendo às empresas e às entidades responsáveis pelos cursos de aprendizagem oferecer aos



aprendizes condições de segurança e saúde e acessibilidade nos ambientes de aprendizagem, observadas as disposições dos arts. 157 e 405 da CLT, do art. 29 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, do art. 2º do Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008 e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 1978.

## **Seção V - Da Inspeção do Trabalho**

**Art. 18** A descaracterização do contrato de aprendizagem acarreta sua nulidade e ocorre:

- I - Quando houver descumprimento das disposições legais e regulamentares relativas à aprendizagem;
- II - Na ausência de correlação entre as atividades práticas executadas pelo aprendiz e as previstas no programa de aprendizagem;
- III - Pela contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com parâmetro em programa de aprendizagem não constante do Cadastro; e
- IV - Quando houver descumprimento da legislação trabalhista na execução do contrato de aprendizagem.

**§ 1º** Descaracterizada a aprendizagem, caberá a lavratura dos autos de infração pertinentes, e o contrato de trabalho passará a ser considerado por prazo indeterminado, com as consequências jurídicas e financeiras dele decorrentes, a incidirem sobre todo o período contratual.

**§ 2º** Quando a contratação for por intermédio de entidade sem fins lucrativos, o ônus cabe ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, com quem o vínculo empregatício será estabelecido diretamente.

**§ 3º** A nulidade do contrato de aprendizagem firmado com menor de dezesseis anos implica a imediata rescisão contratual, sem

prejuízo da aplicação das sanções pertinentes e do pagamento das verbas rescisórias devidas.

**§ 4º** O disposto no § 1º não se aplica, quanto ao vínculo, aos órgãos da Administração Pública.

**Art. 19** Na fiscalização da aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar:

I - O cumprimento, pelos estabelecimentos, da cota prevista no art. 429 da CLT para contratação de aprendizes;

II - A adequação do contrato de aprendizagem à legislação vigente;

III - A conformação do programa de aprendizagem com as atividades desenvolvidas pelo aprendiz no estabelecimento, com observância, dentre outros aspectos, da:

a) compatibilidade do programa do curso com as funções do aprendiz;

b) supervisão da entidade sem fins lucrativos;

c) formação específica dos instrutores; e

d) compatibilidade da duração do curso com a função desempenhada;

IV - A existência de vagas ou cursos nos entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;

V - A regularidade da entidade sem fins lucrativos junto ao Cadastro Nacional de Aprendizagem e ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

VI - As condições ambientais da execução da aprendizagem, tanto na entidade responsável pelo programa quanto no estabelecimento empregador;

VII - A regularidade dos contratos firmados entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos;

VIII - O cumprimento da legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à aprendizagem, pelo estabelecimento empregador ou entidade sem fins lucrativos que assumiu a condição de empregador;

IX - A adequação do ambiente de aprendizagem às normas de proteção ao trabalho e à formação profissional prevista no programa de aprendizagem.

**§ 1º** Nos estabelecimentos com atividades sazonais ou com grande rotatividade de mão de obra, o auditor-fiscal do trabalho deve exigir o cumprimento da cota com base no quantitativo de empregados existentes à época da fiscalização.

**§ 2º** A falta de cumprimento, pelas entidades sem fins lucrativos, dos incisos do caput e da legislação referente à aprendizagem, bem como a inadequação de seus programas ao contexto da atividade desenvolvida pelo aprendiz no que concerne à sua formação técnico-profissional e irregularidades na contratação devem ser relatadas de forma circunstanciada pelo auditor-fiscal do trabalho no relatório a que se refere o art. 7º da Portaria n.º 723, de 2012.

**Art. 20** Nas entidades sem fins lucrativos que contratam aprendizes, conforme previsto no art. 7º, o auditor-fiscal do trabalho deve verificar, além do disposto no art. 19:

I - A inserção e a regularidade da entidade sem fins lucrativos empregadora no Cadastro Nacional de Aprendizagem, na forma da Portaria n.º 723, de 2012;

II - A existência de programa de aprendizagem compatível com a função e atividades dos aprendizes contratados e sua adequação aos requisitos estabelecidos na Portaria n.º 723, de 2012;

III - A existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos no CMDCA como entidade que objetiva a assistência ao adolescente e a educação profissional, quando algum de seus cursos se destinar a aprendizes menores de dezoito anos, bem como a comprovação do depósito do programa de aprendizagem naquele Conselho;

IV - A existência de declaração de frequência do aprendiz na escola, quando esta for obrigatória;

V - Contrato ou convênio firmado entre a entidade responsável por ministrar o curso de aprendizagem e o estabelecimento tomador dos serviços e

VI - Os contratos de aprendizagem firmados entre a entidade e os aprendizes.

**§ 1º** Dos registros e contratos de aprendizagem firmados pelas entidades sem fins lucrativos devem constar a razão social, o endereço e o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota.

**§ 2º** Verificada a inadequação da entidade sem fins lucrativos, na forma do art. 20, o auditor-fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura de autos de infrações cabíveis, deve adotar as providências previstas no art. 7º da Portaria n.º 723, de 2012.

**Art. 21** Os indícios de irregularidades relacionadas à segurança e saúde no trabalho devem ser informados pelo auditor-fiscal do trabalho à chefia imediata, para comunicação ao setor competente a fim de ser realizada a ação fiscal pertinente.

Parágrafo único. Constatada a inadequação dos ambientes de aprendizagem às condições de proteção ao trabalho do adolescente e às condições de acessibilidade ao aprendiz com deficiência, ou divergências apuradas entre as condições reais das instalações da entidade formadora e aquelas informadas no Cadastro Nacional da Aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho promoverá ações destinadas a regularizar a situação, sem prejuízo da lavratura de autos de infrações cabíveis, adotando, caso não sejam sanadas as irregularidades, as providências indicadas no art. 7º da Portaria n.º 723, de 2012.

## **Seção VI - Do Planejamento da Fiscalização da Aprendizagem**

**Art. 22** Na elaboração do planejamento da fiscalização da contratação de aprendizes, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego deve observar as diretrizes expedidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

**Art. 23** O planejamento da fiscalização da aprendizagem deve compreender as ações previstas nos arts. 19, 20 e 21 e ainda a fiscalização, se necessária, das entidades sem fins lucrativos que solicitarem Inserção no Cadastro Nacional de Aprendizagem, nos termos dos arts. 3º e 4º da Portaria n.º 723, de 2012.

**§ 1º** A fiscalização da aprendizagem, da execução e regularidade dos contratos de aprendizagens firmados pelos estabelecimentos e entidades sem fins lucrativos deve ser precedida de emissão de ordem de serviço específica.

**§ 2º** Para a fiscalização do cumprimento da obrigação de contratação de aprendizes, caberá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, por meio de servidores designados pela chefia da fiscalização, identificar a oferta de cursos e vagas pelas instituições de aprendizagem e a demanda de aprendizes por parte dos empregadores.

**§ 3º** A oferta de cursos e vagas poderá ser verificada por meio dos programas de aprendizagem validados e inseridos no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou contatos com os entes do Sistema Nacional de Aprendizagem, escolas técnicas e entidades qualificadas em formação profissional, inclusive durante eventos e palestras promovidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

**§ 4º** A demanda potencial por aprendizes será identificada por atividade econômica, em cada município, a partir das informações disponíveis nos bancos de dados oficiais, tais como a Relação

Anual de Informações Sociais - RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, ou outro sistema disponível aos auditores-fiscais do trabalho, observado o disposto no art. 3º desta instrução normativa.

**Art. 24** Para acesso ao Cadastro Nacional de Aprendizagem deve ser solicitada senha de acesso, diretamente pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego à Coordenação-Geral de Preparação de Mão-de-obra Juvenil do Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE.

**Art. 25** Poderá ser adotada, sem prejuízo da ação fiscal *in loco*, a notificação para apresentação de documentos - NAD via postal - modalidade de fiscalização indireta - para convocar, individual ou coletivamente, os empregadores a apresentarem documentos, em dia e hora previamente fixados, a fim de comprovarem a regularidade da contratação de empregados aprendizes, conforme determina o art. 429 da CLT.

**§ 1º** No procedimento de notificação via postal poderá ser utilizada, como suporte instrumental, sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes.

**§ 2º** No caso de convocação coletiva, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego poderá realizar, a seu critério, evento em que seja feita explanação acerca da temática da aprendizagem, visando conscientizar, orientar e esclarecer dúvidas em relação à aprendizagem.

**§ 3º** Caso o auditor-fiscal do trabalho, no planejamento da fiscalização ou no curso desta, conclua pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte a imediata contratação dos aprendizes, poderá instaurar, com a anuência da chefia imediata e desde que o estabelecimento esteja sendo

fiscalizado pela primeira vez, procedimento especial para especial para ação fiscal, nos termos do art. 27 a 30 do Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto n.º 4.552, de 27 de dezembro de 2002, explicitando os motivos que determinaram essa medida.

**§ 4º** O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

**§ 5º** Durante o prazo fixado no termo, o estabelecimento compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo.

**Art. 26** A chefia de fiscalização deve designar auditores-fiscais do trabalho para realizar a fiscalização indireta, prevista no art. 25 e, quando for o caso, verificar o cumprimento dos termos de cooperação técnica firmados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo único.** No caso de convocação coletiva, devem ser designados auditores-fiscais do trabalho em número suficiente para o atendimento de todas as empresas notificadas.

**Art. 27** Esgotada a atuação da inspeção do trabalho, sem a correção das irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho, sem prejuízo da lavratura de autos de infração cabíveis, deve elaborar relatório circunstanciado e encaminhá-lo à chefia imediata, a qual adotará as providências que julgar cabíveis conforme o caso.

**Art. 28** Fica revogada a Instrução Normativa n.º 75, de 8 de maio de 2009.



**Art. 29** Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**VERA LUCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE**

## **Anexo II**

### **LEI Nº 10.097 - DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 - DOU DE 20/12/2000**

*Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

**Art. 1º** Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a

executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art.430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I - Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II - Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art.433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – Falta disciplinar grave;" (AC)

"III – Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – A pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

**Art. 2º** O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

**Art. 3º** São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Art. 4º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

**FERNANDO HENRIQUE CARDOSO**

**Francisco Dornelles**

## **MENSAGEM Nº 1.899, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do parágrafo 1º do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar parcialmente, por contrariar o interesse público, o Projeto de Lei nº 74, de 2000 (nº 2.845/00 na Câmara dos Deputados), que "Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

Ouvido, o Ministério do Trabalho e Emprego assim se manifestou sobre o dispositivo a seguir vetado:

### **Parágrafo único do art. 431**

"Art. 431..... "

Parágrafo único. O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da entidade sem fins lucrativos implicará responsabilidade da empresa onde se realizar a aprendizagem quanto às obrigações relativas ao período em que o menor esteve a sua disposição." (NR)

### **Razões do veto**

"É manifesta a incoerência entre o disposto no *caput* do art. 431 - que admite a contratação por intermédio da entidade sem fins lucrativos, estabelecendo que, neste caso, não haverá vínculo de emprego com o tomador de serviço - e a regra prevista no parágrafo único, que transfere a responsabilidade para o tomador de serviço caso a entidade contratante não cumpra as obrigações trabalhistas.

Ora, não faz sentido admitir a contratação por entidade interposta, sem vínculo de emprego com o tomador do serviço, e concomitantemente transferir para o tomador do serviço a responsabilidade decorrente da contratação.

Por outro lado, a supressão do referido parágrafo único não acarretará qualquer prejuízo aos trabalhadores, pois é pacífico o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do

empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Enunciado nº 331 do TST)."

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar o dispositivo acima mencionado do projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, 19 de dezembro de 2000.